

保育援助技法としてのコーチングスキル

著者	佐藤 哲也, 石川 恵美
雑誌名	宮城教育大学紀要
巻	51
ページ	125-132
発行年	2017-01-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1138/00000511/

保育援助技法としてのコーチングスキル

* 佐藤 哲也 ・ ** 石川 恵美

Coaching Skills as Care and Education Support

SATO Tetsuya and ISHIKAWA Emi

Abstract

Coaching is known as a communication skill for student, athlete or businessman trainings. This article examines the potentiality of coaching skills as the principle and technique of child care and education. We pick up and consider three episodes (① coaching from a teacher to kindergarten students, ② coaching from a teacher to a student's mother, ③ coaching from a head of day nursery to nursery teachers). We confirm some efficacies of coaching skills in promoting children's voluntary activities and developing non cognitive skills, smoothing the communication between a teacher and a parent, a manager and workers in the preschool.

Key words : コーチング、保育者、保育方法論、子育て支援、職能形成、園経営

1. はじめに

本稿は、保育者が意図的・無意図的に援用しているコーチング・スキル (coaching skill) について、事例を通じて検討することにより、保育実践理論としてのコーチング (coaching) の可能性を探ろうとするものである。

近年、コーチングはビジネスマンの自己啓発手段として注目され、教員研修テーマとしても取りあげられるようになってきている¹。その効用については、「第1に、コミュニケーションを活性化させる。第2に、教員など学校成員の改善への意欲を引き出すことができる。第3に、実践的な思考法を提供してくれる。第4に、

組織成員相互の信頼関係を深めることができる。第5に、子どもに対しても有効」²と指摘されている。

そもそもコーチ (coach) とは、15世紀ハンガリーのKocsという村で、乗り心地の良い四輪馬車が製造されたことに端を発している。その後、特別な指導をする人物のことを指す言葉として、生徒・選手 (人物) を目的達成 (目的地) まで導く (送り届ける) ことを意味するようになった³。

我が国におけるコーチングの普及に一役買ったのは関西学院大学アメリカンフットボール部監督：武田建であった。武田は「コーチングは、目標達成に向けて必要な「知識」と「スキル」と「ツール」を装備し、最短時間で成果が上がるように継続的にサポートし

* 宮城教育大学幼児教育講座

** 兵庫大学短期大学部

1 例えば、次のような文献がある。八尾坂修、片山紀子、原田かおる、教師のためのコーチング術、ぎょうせい、2016年。播磨早苗、保育者を育てる！悩めるリーダーのためのコーチング、フレーベル館、2016年。

2 千々布敏弥、教師のコミュニケーション力を高めるコーチング、明治図書出版、2008年、13頁～14頁。

3 石川恵美、保育者の職能を高めるコーチング理論の可能性、幼年児童教育研究 第22号、兵庫教育大学幼年教育コース、2010年、21頁～22頁。

ていく双方向のコミュニケーションプロセスである。コーチは一方的に何をしたらいいかの指示を出すのではなく、対等な立場から効果的に質問を投げかけることにより、相手の内側に答えを見つけることを促す⁴と述べている。また、「コーチングの中でティーチングつまり「教える」という要素は非常に大きい。技術と知識を伝えることはティーチングになる。模範を見せてその真似をさせるのが一番良い時もある」⁵として、コーチングはティーチングを包括する概念であると整理した。

コーチングから連想されるひとつの言葉としてカウンセリング(counseling)を挙げることができよう。カウンセリングとは「人々が成長や適応を阻害する障害に出会った時、その問題を解決したり、克服したり、あるいは個人的な能力を最大限に発揮できるように、専門的な知識や技能をもったカウンセラーとの対人関係を通して、人々に助力を与えようとする援助活動である」⁶とされる。つまりクライアントに対する治療的な対処療法スキルとみなされるのである。その一方で、コーチングとは目標に向かって取り組む対象自身のモチベーションを高め、達成するまでの関わりの総称であると言えよう。

本稿は、これらの観点から成立しているコミュニケーション場面を保育現場あるいは保育者のやり取りから抽出し考察していく。それらの事例は、①子どもの遊びを援助する際の保育者によるコーチング、②子育てに不安や悩みを抱えている保護者に対する子育ての支援としてのコーチング、③管理職である保育所長が個々の保育士の能力を伸ばし経営戦力を充実させるためのコーチング、以上3つである。事例を検討しながら、研究テーマに迫っていく。

2. 保育現場におけるコーチング実践と考察

事例① お山から水を流したい！

入園して3ヵ月の2年保育の4歳児数人。朝の好きな遊びの時間、5歳児の遊びを真似て築山から水を流す遊びを模索していた。みようみまねで倉庫から運ん

できた雨樋を繋いでいく。しかし、バランスが悪く、5歳児のようにスムーズには組み立てられなかった。困った顔で保育者の顔を見ている(写真①②)。



写真① 築山の頂上から雨樋を繋ぐ。



写真② 試行錯誤の末、雨樋が繋がった。

保育者：「どうしたの？」

A 児：「大きい組さんみたいに、お山の上からお水を流したいけど、流れないの。」(写真③)

保育者：「どうしたらいいかな？^①」とひとりずつ聞いてみた。

B 児：「ここを持ってて！」

A 児：「そーっとお水を流そうよ！」

C 児：「ここを掘ればいんだよ！」

子どもたちは口々にアイデアを出す、意見がまとま

4 武田建、コーチングの心理学、創元社、2007年、15頁。

5 同上、17頁。

6 森上史朗・柏女霊峰、保育用語辞典第5版、ミネルヴァ書房、2009年、320頁。



写真③ 水が流れない。

らない。

保育者：「何人でやってるの？^②」とメンバーを聞いてみた。

A 児：ひとりずつを指さし「1、2、3、4、5、6……6人！」

保育者：「全員がお水を流すの？^③」

A 児：「ううん。僕はここで（途中で）、お水が流れるか見てるの。」

保育者：「じゃあ、他のお友達は？」

D 児：「うーん」と考え、「あっ、そうか!」「CちゃんとEちゃんとFくんは、ここを見てて!」

D児は役割分担をすれば良いことに気付いた様子だった。そこからの動作は早く、それぞれの子どもが協力して微調整をすることで、遂に水路が完成した。

5歳児に憧れをもつ4歳児の協同的な遊びを援助した事例である。4歳児だけでは遊びの展開が難しかった。しかし、保育者の質問に促されて思考を深めていくことで、どうすれば良いかに子ども自身で気付いたようであった。保育者が「どうしたらいいかな？^①」とひとりずつ聞いていったことで、他児の発言に耳を傾け、友達の発想を認め、さらに他の方法はないかと模索し始めた。保育者が「こうすればいいんじゃないかな」と誘導していたならば、子どもは言われるままに作業を進めていたと思われる。自ら思考をめぐらせることもなかったであろう。困った時に思考力は芽生え、問いを共有することで他者と協力する可能性が開かれる。子ども自身が考え、試行錯誤した結果



写真④ 全員で水の流れを確認する。



写真⑤ 完成後、他児も加勢する。



写真⑥ 築山の頂上から水を流すことに成功する。

の成功は、何事にも代えがたい喜びを生み出し、他者と協力していく意義を実感する学びの機会となる。保育者によるコーチングによって、そうした学びが促されていったのである。

「築山から水を流したい」という目標を子どもたちは共有していた。しかし、その目標に向かってひとり

ひとりが取り組む作業がバラバラであったため、まとまりが見られなかった。そこで保育者は「何人でやっているの？^②」と、メンバーに対して確認を行った。子どもたちも友達と一緒に遊んでいることは理解していたものの、誰が何をしているのか、役割分担までは意識していないようであった。「何人でやっているの？^②」と保育者から問われたことで、他児の活動に目を向けることができたのである。

保育者はさらに、「全員がお水を流すの？^③」と役割を確認するような質問をしている。子どもたちの思考を言語化することで、各人の思いや考えが共有化される道が開かれる。保育者の質問によって、遊び=作業の目標が明確になり、個々人の役割が整理された。保育者は子どもたちのアイデアを活かすための質問を繰り返し、成功体験へと導いていった。

幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議が2010（平成22）年に報告した「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について」には、【幼児期の終わりまでに育ってほしい子どもの具体的な姿（参考例）】として、12項目が挙げられている⁷。この事例は「協同性」「思考力の芽生え」「言葉による伝え合い」の育ちを促す実践と位置づけることができる。普段何気なく遊ぶ様子に「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」が内在している。その姿を引き出すには、保育者の質問や援助が不可欠である。子どもの思いに単に寄り添うのみならず、そのイメージや目的意識を察知して、成功体験へと導いていく過程で、保育者がコーチングスキルを意識的・無意識的に援用して、子どもたちを援助しているのである。

事例② どんな子どもに育てたい？

第1子女児（4歳児2年保育）の母親。3人目を妊娠中で姉妹を育てている。長女が初めての幼稚園生活を迎えたことで母親は緊張気味だった。園生活に慣れた頃、子どものことで相談してきた。我が子の口調がきつく、友達が遊びたくないと言っているとのことであった。母親は心を痛めていた。

母 親：「娘の言うことも分かるのですが、私が聞いていてもきつい言い方に感じる時があります。」

保育者：「例えばどんな時ですか？」

母 親：「ごっこ遊びで役決めをする時に、娘が自分のやりたい役を主張したことがありました。その時の口調が断定的で、指図しているように聞こえました。」

保育者：「お母さんには、そう聞こえたのですね^④。」

母 親：「もっと優しい言い方がお友達も気持ちいいと思うよと言ったのですが、自分は正しいことを言っているように思っているみたいです。」

保育者：「お母さんは、どんなお子さんに育ってほしいと思われていますか？^⑤」

母 親：「えっ？ どんな子どもに育ってほしいですか？」しばらく考えて、「相手を思いやる優しい女の子になってほしいです。」

保育者：「それを伝えるにはどうしたら良いと思いますか？^⑥」

母 親：「そうですね。自分の小さい頃の話等をして、二人でゆっくり話してみます。」

保育者：「また、結果を教えてください。」

後日、母親が子どもと話した内容を教えてくれた。子どもとしては、悪気はなく、正しいことを言っているつもりだったとのことであった。母親は、言い次第で相手の受け取り方が変わることを小さい頃の事例を挙げて、子どもに分かりやすく説明したそうである。すると、友達と遊んでいる時に、一旦考えてから発言する様子が見られるようになったそうである。その頃には、母子ともに表情が穏やかになり、笑顔が増えていった。

この母親は第1子を相手に迷いながら子育てしているように感じた。折しも第3子を妊娠中で、幼い姉妹の育児に余裕がないようであった。自分から話すことが少ない母親だけに、折に触れ声を掛けてみると、

7 幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議、幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について（報告）、2010年、22頁～24頁。それらは、（イ）健康な心と体、（ロ）自立心、（ハ）協同性、（ニ）道徳性の芽生え、（ホ）規範意識の芽生え、（ヘ）いろいろな人とかかわり、（ト）思考力の芽生え、（チ）自然とかかわり、（リ）生命尊重、公共心等、（ヌ）数量・図形・文字等への関心・感覚、（ル）言葉による伝え合い、（ヲ）豊かな感性と表現。

ぽつりぽつりと胸の内を語り始めた。悩みの解決を優先するのではなく、話を聞くことに注力した。「聞く」ことを通じて現状を把握して、母親の思いや子どもの状態を掴む努力をした。母親はおっとりとした口調で言葉少なに話していたが、決して焦らさずじっくり時間をかけて聞くように努めた。コーチング理論でいうところのペーシング (pacing) を駆使したのである。保育者は母親のペースに同調するように心がけた。すると、母親に「何でも話していいのだ」という安心感が生まれ、表情がほぐれていった。担任の対応に母親は信頼感を抱いてくれたようであった。

保育者は家庭内での子どもの様子を聞き現状を把握した上で、「お母さんには、そう聞こえたのですね^④。」と承認 (acknowledge) した。否定をするのではなく、母親自身の思いを受け止めたのである。「他には？」という質問を投げかけ、さらに子どもの様子を聞いてみた。その結果、漠然と我が子を見ていた母親の様子に変化が現れた。我が子を客観視できるようになってきたのである。

「お母さんは、どんなお子さんに育ってほしいと思われていますか？^⑤」と聞いてみると、すぐに返答はなかった。日々の育児に追われ、先々の我が子の姿まで思いが及ばなかったのであろう。しかし、この質問は、母親が自身の育児を見直し、子どもへの思いや願いを新たにしたいきっかけとなった。「相手を思いやる優しい女の子になってほしいです」と答えた母親には、現状と理想のギャップを感じたようだった。

「相手を思いやる優しい女の子になってほしい」「それを伝えるにはどうしたら良いと思いますか？^⑥」という保育者の質問に、母親は真剣に考えた。我が子とじっくり向き合い、幼少時の話をする等、子どもでも理解できる具体的ななかかわり方を考えていた。その後、母子関係も良好となり、子ども自身も友達と仲良く園生活を楽しめるようになっていった。

3学期の終業式で、「先生のお陰でここまでできました。実は、あの時、幼稚園を辞めさせようと思っていたのです。子どもではなく、私自身が追い詰められていました。でも、先生に継続的に話を聞いてもらい、自分1人ではなく、娘の良いところを受け止め、いけないところは親子で考えていかなければならないことに気付きました」と、悩んでいた当時は振り返ってくれた。

我が子が友達から「怖い」と言われたことを気にしていた母親は、どうしていいか分からなかったと言っていた。しかし、「相手を思いやる優しい女の子になってほしい」という目標に向けて、保育者に支えられながら継続的に対話を重ねていった結果、保護者と保育者の信頼関係が構築されていった。母親と子どもの関係や子どもと友達の関係も良好になっていった事例である。

事例③ 「人材育成」

一般社団法人生涯学習財団認定コーチの資格を持つコーチがクライアントである保育所長とともに目標設定を行い、定期的に電話でコーチングセッション (1回30～45分程度) を行った。

対象者：公立保育所所長

(保育士歴29年、管理職7年目)

期間：2015年10月25日～2016年4月28日

回数：全10回 (1回につき約40分)

所長になって7年目、勤続20年以上のベテラン保育士と20代・30代の保育士が在職している保育所で管理職として「人材育成」していくことに苦悩を覚えていた。次世代を育てるうえでベテラン保育士に頑張ってもらいたいと期待していたが、コミュニケーションをとることが難しく、所長曰く「互に関心がないように見える^⑦」とのことであった。ひとりひとりの能力は高いものの、活かされていない。それぞれの強みを出し合える相乗効果を期待したいと言っていた。

そこで人材育成会議を行いベテラン保育士と話し合う機会を作った。前向きな発言もあったが、「所長の育てたい思いとの乖離があった。人材育成会議の詳細を聞いていくと、ざっくりばらんに自由な発言が散見されていた。そこで「例えば、テーマを決めて話すと、どんな展開になると思いますか？^⑧」とコーチは所長に質問を投げかけてみた。「例を挙げて具体的な方法が出ると思います」と返答した。所長は「個人的に話してみてもいいのかもしれない^⑨」と、次回セッションまでに、保育士全員と個人面談を行うことを思い立った。

次のセッションで会議の様子や記録について質問してみる^⑩と、「今まで、会議録は取るが、全員に配布まではしていなかった」とのことであった。そこで会

議後早い時期に会議録を配布してみることを^⑪を提案した。忙しく時間がないことを理由にしていたが、短時間であってもひとりずつ保育士と話をすることで、各人の思いや考えを理解することができたと所長は話していた。

第1回 2015年10月29日(木)

所長には次のような焦燥感があった。職場で若年層が増えているが事細かに伝えないと保育方針や所長の思いが伝わらない。優秀な人材は揃っているが、その手腕が発揮されていない。一方、勤続20年以上のベテラン保育士は個人主義者が多く、仕事を若手保育士に丸投げしても経験を重ねれば自ずと若手が育つという考えが蔓延している。所長はベテラン保育士に対して、手取り足取り教え模範となるような先輩になってほしいと願っていた。

コーチ：「理想はどんな形ですか？」

所 長：「ベテラン保育士が若手保育士と一緒にしながら仕事を教えてほしい。」

コーチ：「現状は何人中何人でできていますか？」

所 長：「6人中2人です。」

コーチ：「今できることはありますか？」

所 長：「会議の持ち方についてアンケートを取りたい。進め方を工夫すると、アイデアがでるのではないかと思います。」

上記のような対話を通して、所長は「自分が思っているほど皆無関心ではないかもしれない」と感じたそうである。

第2回 2015年11月13日(金)

新しいことを取り入れる力が弱い、若手を育てようとする気持ちはあるが、方向性が違う等、コーチは所長の口からベテラン保育士の現状をあぶり出した。

第3回 2015年12月11日(金)

若手保育士の悩みや質問に対して、先輩保育士が回答したことを話していくことで、所長は若手とベテラン保育士の常識のギャップに気付いた。

第4回 2016年1月8日(金)

人材育成会議の内容を話した。ねらいもテーマもなく開催したので、進展はなかった。しかし、ベテラン保育士と所長との若手を育てたい思いにズレがあることが分かった。

第5回 2016年1月18日(月)

会議録を配布し、その後自己点検表を作成して、個人面談の資料としたいと考えていた。話し合う時間が取れないが、顔を合わせて話す時間を取ることが大事なことに所長は気が付いた。

第6回 2016年2月1日(月)

若手保育士に焦点を当てて話した。所長は、若手が与えられることに慣れていて、誰かが何かをしてくれると思っている傾向があると感じていた。

第7回 2016年3月3日(木)

自己点検表の結果に基づいて話をした。所長の見方と各保育士の自己評価とはほぼ一致していた。会議の度に“チーム”を意識するよう伝えてきたが、今までは不安もあったと言う。所長主導で進め、テンポが速いかもしいと思っていたが、今は振り返ったら皆がいることを確認できた、と述べていた。

第8回 2016年3月28日(月)

自己点検表に基づいて、1人ずつ20～30分の面談を行ったそうである。8割の保育士が1年を通して充実感を得ていたという。所長は、リーダーとして自分に合格点をもらえたようだと言っていた。事実を事実として伝えるフィードバック(feedback)のコーチングスキルを意識的に活用したことで、ひとりひとりの保育士をじっくり観察することができた^⑫と回顧していた。

第9回 2016年4月18日(月)

各保育士の強みを具体的に挙げて、新年度のクラス発表を行った。全員が納得して、不満に思う人はいなかった。所長はコーチングを受けながら人材育成に取り組んだが、今までとは違うかわりができたと感じていた^⑬。視点を変えると、人のことがよく見えたと振り返っていた^⑭。10のうち7.5は目標達成ができた

と話していた^⑤。

第10回 2016年4月28日(木)

過去のセッションを振り返った。コーチングを受けることで、記録の重要性を実感し、各保育士の良いところに目が向くようになったという。直観で動かず、冷静に客観的に所長として行動できるようになったと感じていた。

次世代を育てたいという思いから、職場の「人材育成」について悩んでいた所長は、コーチングを重ねるうちに、様々なアイデアが浮かび、行動も早かった。できることは何でもやってみたいという意欲に駆られて、行動を起こし、省察を繰り返していった。

1回のコーチングセッションは、平均約40分間であった。「人材育成」という目標に対して、何が必要で何ができるかを常に模索していた。

コーチング開始時、保育所長は「互いに関心がないように見える^⑦」と話していた。所長には心に浮かんでくる現状について話してもらった。コーチはその状態を承認していった。そうしたやり取りを通じて、所長は客観的に職場の人間関係を見つめることができたようである。コーチはジュネレーションギャップを感じている背景には何か原因があるのではないかと考えた。そこで日頃どのようにコミュニケーションを図り、共通理解をしているかの質問を重ねていった。

ベテラン保育士に若手保育士を育ててほしいと願っていた所長は、人材育成会議を開催したが、建設的な意見は出なかったと回想していた。「例えば、テーマを決めて話すと、どんな展開になると思いますか?^⑧」と聞いてみると、「個人的に話してみてもいいのかもしれない^⑨」と新たなアイデアが芽生えた。コーチからの問いかけを契機に、所長には今までとは違う思考が芽生え、視点が変わったのであろう。

コーチはベテラン保育士と若手保育士の思いや感覚のギャップがあるように感じたので、会議の様子や記録について質問してみる^⑩と、出席者の会議での発言は少なく、連絡や伝達が主だったことが明らかとなった。会議後早い時期に会議録を配布してみても^⑪と提案すると、所長は即実行してくれた。大きな反応はなかったが、目を通すことで少しでも意識が変わってくれたらと、この活動を継続したいと話していた。

所長主導で進め、テンポが速いかもしれないと思っていたが、今は振り返ったら皆がいることを確認できた。この言葉に管理職ならではの苦悩が窺える。保育所運営を行う上で、リードしなければならないことが多く、その都度全体のことを考えてきた。しかし、職員の反応が気になっていた。保育所長は、コーチングで現状を把握することで、自分の判断は間違っていないかと確信することができたと振り返っていた。

コーチングを重ねるうちに、フィードバックのスキルが重要だと所長は気付いていった。事実を事実として伝えるフィードバックのコーチングスキルを活用したことで、ひとりひとりの保育士をじっくり観察することができた^⑫という言葉に、その成果を感じている様子が伝わってきた。自分の見たことや感じたことをタイミング良く相手に伝えることで、相手は自分を理解してくれるとともに、信頼関係がさらに深まる実感を持つことができたようである。

所長はコーチングを受けながら人材育成に取り組んだが、今までとは違うかかわりができたと感じていた^⑬。所長としての日々のかかわりを見直し、コーチングを通じてそのかかわりを確認することで、自信を持って各保育士と向き合うことができたようだった。

視点を変えると、人のことがよく見えたと振り返っていた^⑭。人にはそれぞれ強みと弱みがあり、その強みを活かすことでさらに力を発揮する、そのことが分かった所長は、良いと思ったことは言葉にして相手に伝えることを心掛けた。すると、相手との関係性が変わってきたそうである。自分を見てくれているという安心感から、所長への保育士の信頼が増したのであろう。

10のうち7.5は目標達成ができたと話していた^⑮。「人材育成」を目標にコーチングを行ったが、10のうち7.5達成できたという結果に所長は満足していた。コーチングを受けることで、自分自身を振り返ることができたとも話していた。また、コーチングは道標になったという言葉が印象的だった。誰にどのような育成を行うのか、ピンポイントで目標設定を行い、積極的に的確な人材育成を行っていくことが今後の課題である。

おわりに

事例を通じて、コーチングが子ども・保護者・管理職・保育者と、保育現場に集う人に機能することが確認された。

子どもの創造的な遊びには保育者の適切な援助が必要である。子ども自身が考え、自ら発見することが達成感や充実感につながり成長を促す。保育ではティーチングよりもむしろコーチング、すなわち子ども自身が抱いているイメージや目的意識に沿いながら、結論や回答を引き出すかわりがあり有効であると考ええる。自分で思考し活動するアクティブラーニング(active learning)の経験が学びの基礎となり、実行力やそれを支える忍耐力や集中力、問題解決能力が育まれるのである。また、保育者と子どもという〈縦の人間関係〉ではなく、子ども同士といった〈横や斜めの人間関係〉を結びながら、社交性豊かに活動を展開することで、人間関係能力が育まれていく。これらの力は経済協力開発機構(OECD)が推奨する非認知的能力(non cognitive skills)に他ならない⁸。

保育者の言葉がけひとつで子どもの発想や行動が変わる。子どものイメージや目標に向けて、対話を楽しみながら、その時々に必要な質問を向けることが、子どもの知的好奇心を刺激する。事例①は、保育者は子どもが主体的に遊びを展開する姿を大切にしていた。子どもだけでは築山から雨樋に水を流すことは困難であったが、保育者が子ども自身で考え自ら気づきを得るような質問を繰り返した。そのことで、作業＝遊びは見事に完成した。保育者による援助がティーチング優先であった場合、子どもたちは自ら事を成し遂げた満足感や達成感、すなわち自己有能感や自己肯定感を味わうことができなかったかも知れない。時にはティーチングが必要なこともある。しかし子どもの思いや考えを引き出すコーチングを意識して援助することで、子どもの目覚ましい成長を促すことができるのである。

保護者対応に苦悩している保育者も多く、離職の一因になっている場合もある。保護者との関係作りに骨

を折っている保育者も決して少なくない。特に保護者が育児不安や子育てストレスを抱えている場合、保育者はどのようなスタンスやスキルを持って対応していけばよいのであろうか。事例②は、保護者の声に耳を傾け、二人三脚で問題解決に取り組んだ様子を捉えている。コーチングスキルとしての承認(acknowledge):相手の発見に対して受け止め受け入れたこと。質問(question):相手自身が気付くような質問をしたこと。共感(sympathy):相手の考えに対して受容し共感したこと。提案(proposal):相手の気づきを導きやすいように提案すること。これらのスキルを用いながら、悩む保護者に寄り添っていった事例である⁹。

管理職の立場にある者は、職場の人間関係を円滑にして、より良い環境を整えようと努めている。普段「協働性」を意識しながら保育者は職務に専念している。行事や異年齢保育等複数人で保育にあたる場面に「協働性」を感じる場合も多い。職場の「協働性」は職員のモチベーションを上げていく鍵となる。保育現場の実情を踏まえた臨機応変な協力体制が求められるのである。保育者ひとりひとりが協働するには、管理職にはコミュニケーション能力やマネジメント力が必要である。コーチングスキルがその一助となることが確認された。

保育者不足が問題視される昨今、より良い人材を確保することに苦慮している保育現場も少なくない。園の方針を理解し、現場で戦力となるには時間を要する。貴重な人材に対して様々な研修を用意し、保育者としての意識と職能を高めるべく工夫がなされている。しかし、中途退職者は後を絶たず、士気が上がらない保育現場も存在する。保育現場の人間関係をより円滑にするとともに、子どもを育成する保育技術のひとつとして、コーチングスキルが広く浸透していくことが期待される。今後様々な事例を検証しつつ、実践スキルとしてコーチングの理論化と考察を進めていきたい。

(平成28年9月30日受理)

8 佐藤哲也、幼児教育の重要性再考、連合総研、月刊レポート DIO、No.315、8頁～9頁。

9 石川恵美、コーチング理論に基づくチーム保育の課題と展望、幼年児童教育研究 第23号、兵庫教育大学幼児教育コース、2011年、5頁。